

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. PINEKA EKA KARYA ABADI  
DI SALATIGA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I  
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh**

**MUHAMMAD ALIF SETIAJI  
B 100150118**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2019**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. PINEKA EKA KARYA ABADI DI SALATIGA**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh:

**MUHAMMAD ALIF SETIAJI**

**B 100 150 118**

Telah diperiksa dan disetujui oleh:

Dosen  
Pembimbing



**Drs. Moechammad Nasir, M.M.**

**NIDN. 0611096201**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. PINEKA EKA KARYA ABADI DI SALATIGA**

Oleh:

**MUHAMMAD ALIF SETIAJI**  
**B 100 150 118**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Selasa, 12 November 2019  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

**Drs. Kusdiyanto, M.Si.**  
(Ketua Dewan Penguji)

**Drs. Moechammad Nasir, M.M.**  
(Sekretaris Dewan Penguji)


**Imronudin, S.E., M.Si., Ph.D.**  
(Anggota Dewan Penguji)

()  
()  
()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta



  
**Imronudin, M.M.**

#### PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diteritkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 12 November 2019

Penulis



**MUHAMMAD ALIF SETIAJI**

**B100150118**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. PINEKA EKA KARYA ABADI  
DI SALATIGA**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membahas (1) pengaruh disiplin kerja, (2) pengaruh gaya kepemimpinan, (3) pengaruh motivasi kerja, dan (4) pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pineka Eka Karya Abadi di Salatiga. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Pineka Eka Karya Abadi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 43 orang karyawan. Peneliti menggunakan teknik sampel jenuh yang mana teknik tersebut dilakukan karena semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Berdasarkan hasil penelitian diketahui variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis uji F menunjukkan bahwa bahwa variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga model yang digunakan adalah fit. Berdasarkan dari hasil perhitungan diperoleh dari nilai koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ), menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kinerja.

**Abstract**

The study aims to analyse and discuss (1) the influence of working discipline, (2) Influence of leadership style, (3) influence of work motivation, and (4) Influence of working discipline, leadership style and work motivation to employee performance at PT. Pineka Eka Karya Abadi in Salatiga. This type of research uses a quantitative approach. The population in this research is the employees of PT. Pineka Eka Karya Abadi. The population in this study amounted to 43 employees. Researchers use a saturated sample technique where the technique is performed as all population members are used as samples. The data analysis methods in this study used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis tests, t tests, F tests, and coefficient of determination ( $R^2$ ). Based on the research results known variable work discipline has a positive and significant influence on the employee's performance. The leadership style variables have a positive and significant influence on employee performance. Work motivation variables have a positive and significant influence on the employee's performance. Based on the

results of the test analysis F showed that the working discipline variables, leadership style and work motivation jointly influenced the employee's performance. So the model used is fit. Based on the calculation result obtained from the value of coefficient of determination (adjusted R<sup>2</sup>), indicating that the employee's performance variables can be explained by the work discipline variables, leadership styles, and work motivation.

**Keywords:** Work Discipline, Leadership Style, Work Motivation And Performance.

## **1. PENDAHULUAN**

Saat ini persaingan yang ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu strategi perusahaan agar mampu menghadapi persaingan adalah dengan cara meningkatkan kinerja sumber daya manusianya. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Setiawan, 2013). Dengan kinerja karyawan yang baik, maka akan lebih mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Setiap perusahaan pasti menginginkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik, hal ini karena kinerja sumber daya manusia dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Meilany & Ibrahim, 2015). Untuk mencapai hal tersebut, maka diperlukan disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang baik.

Menegakkan kedisiplinan kerja merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Disiplin kerja termasuk salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah suatu sikap taat dan patuh serta tunduk pada aturan yang dilandasi oleh kesadaran dari diri pribadi tanpa ada paksaan dari luar (Pomalingo, Mnadey, & Uhing, 2015). Upaya dalam memberikan kedisiplinan tersebut pada dasarnya merupakan suatu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Selain dengan disiplin kerja, cara lain untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian motivasi. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Purnomo, Djudi, & Myowan, 2017). Motivasi bisa menjadi salah satu penyebab dari menurunnya kinerja karyawan. Apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang, maka kinerjanya akan kurang bagus (Theodora, 2015). Dengan diberikannya motivasi, maka para karyawan akan lebih semangat dalam berkerja dan menaikkan kinerja mereka sehingga tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan. Seorang pemimpin biasanya menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk bisa memimpin dan mempengaruhi kinerja bawahannya. Kepemimpinan berpengaruh dalam suatu organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penentu keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi seperti yang diharapkan (Lutfi, Rivai, & Widodo, 2018).

PT. Pineka Eka Karya Abadi merupakan perusahaan yang sedang berkembang dan bergerak di bidang property. PT. Pineka Eka Karya Abadi didirikan pada tanggal 25 September 2012 oleh Ir. Miftahudin Afandi, S.H., M.H dan Ir. Diah Sunarsasi. Perusahaan ini beralamat di jalan Pemuda 82, Kecamatan Pabelan, Kabupaten Semarang. Perusahaan ini memiliki kegiatan usaha utama di bidang properti khususnya pada bidang pengembangan perumahan.

Berdasarkan kegiatan pra survey yang dilakukan penulis dengan cara wawancara kepada HRD PT. Pineka Eka Karya Abadi diperoleh informasi bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan pada beberapa bulan terakhir. Hal ini dibuktikan dengan tingkat komplain konsumen kepada perusahaan terkait keterlambatan dan ketidaktepatan waktu penyelesaian pekerjaan oleh para karyawan. Beberapa karyawan merasa kesulitan mengatasi permintaan para konsumen tersebut.

Menurut pendapat HRD, penurunan kinerja ini disebabkan disiplin kerja yang rendah karena tata tertib kurang tegas dalam pelaksanaannya dan motivasi kerja karyawan yang rendah karena beban kerja yang tinggi. Perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik bila pengelolaan karyawan dalam kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Mengacu dari permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Pineka Eka Karya Abadi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, disini peneliti memberi batasan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar penelitian lebih terfokuskan. Penulis akan membuat penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PINEKA EKA KARYA ABADI DI SALATIGA”**.

## **2. METODE**

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Pineka Eka Karya Abadi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 43 orang karyawan. Peneliti menggunakan teknik sampel jenuh yang mana teknik tersebut dilakukan karena semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Penelitian ini menggunakan alat ukur berupa uji validitas, uji realibititas, dan uji asumsi klasik. Selanjutnya analisis data menggunakan metode analisis linier berganda untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Pineka Eka Karya Abadi di salatiga. Uji hipotesis menggunakan uji t, uji F dan uji R.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1 Uji Multikolinearitas**

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Adapun hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja	0,757	1,321	Tidak terjadi multikolineritas
Gaya Kepemimpinan	0,652	1,534	Tidak terjadi multikolineritas
Motivasi kerja	0,714	1,401	Tidak terjadi multikolineritas

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel 1 menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai VIF dibawah angka 10 dan mempunyai nilai *tolerance* diatas 0,10. Dengan demikian dapat dinyatakan juga model regresi ini tidak terdapat multikolinearitas.

### 3.2 Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas ditunjukkan dalam tabel 2. sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	<i>P-value</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	0,121	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan	0,203	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi kerja	0,900	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam tabel IV.11 tersebut nampak bahwa semua variabel bebas menunjukkan nilai p lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tersebut tidak terjadi masalah heteroskedastis

### 3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t <sub>hitung</sub>	Sig
(Constant)	5,157	1,875	0,000
Disiplin Kerja	0,178	2,195	0,034
Gaya kepemimpinan	0,282	2,904	0,006
Motivasi kerja	0,125	2,042	0,048
R	= 0,740	F <sub>hitung</sub>	= 15,690
Rsquare	= 0,547	Sig.	= 0,000
Adjusted Rsquare	= 0,512		

Sumber: Data diolah, 2019

Koefisien regresi konstanta bernilai positif sebesar 5,157 hal ini menunjukkan bahwa jika disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja tidak dipertimbangkan maka nilai kinerja karyawan sebesar 5,157. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,178 yang artinya variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,178.

Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan organisasi (X2) sebesar 0,282 yang artinya variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,282. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X3) sebesar 0,125 yang artinya variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,125.

### 3.4 Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F

F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	p-value	Keterangan
15,690	3,15	0,000	Ho ditolak

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $15,690 > 3,15$ ) atau  $sig. 0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga model yang digunakan adalah fit.

### 3.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.740 <sup>a</sup>	.547	.512	1.73697

Sumber: Data diolah, 2019

Hasil perhitungan untuk nilai  $R^2$  diperoleh dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi dengan adjusted- $R^2$  sebesar 0,512. Hal ini berarti bahwa 51,2% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sedangkan sisanya yaitu 49,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti.

### 3.6 Uji t

Tabel 6. Hasil Uji T

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja	2,195	2,021	0,034	Ho ditolak
Gaya kepemimpinan	2,904	2,021	0,006	Ho ditolak
Motivasi kerja	2,042	2,021	0,048	Ho ditolak

Sumber: Data diolah, 2019

a. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (2,195) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (2,021) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,034 < \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan.

b. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (2,904) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (2,021) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,006 < \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan.

c. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (2,042) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (2,021) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,048 < \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3.7 Pembahasan**

#### **3.7.1 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.**

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja didefinisikan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2006:237). Studi mengungkapkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hipotesis pertama, dapat diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pineka Eka Karya Abadi. Hal ini dikarenakan karyawan selalu datang ketempat kerja tepat pada waktunya, mengutamakan presentase kehadiran, mentaati ketentuan jam kerja, mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif, memiliki keterampilan kerja pada bidang tugas, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap yang baik dan selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Tho'in (2018) yang menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien beta variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,178 dengan nilai signifikansi sebesar 0,034 (p value kurang dari 0,05) yang artinya variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,178. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan adalah terbukti kebenarannya.

### **3.7.2 Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.**

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku anggota organisasi atau bawahan (Lutfi et al., 2018). Berdasarkan hipotesis kedua, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pineka Eka Karya Abadi. Hal ini dikarenakan pimpinan perusahaan memiliki kemampuan dalam mengambil setiap keputusan, dapat memotivasi karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh, memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik kepada setiap karyawan, pimpinan mampu mengendalikan karyawan, memiliki tanggung jawab yang baik terhadap perusahaan dan dapat mengendalikan emosionalnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rusli, Wibowo, dan Burhanuddin Tola (2019) yang menyatakan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini diketahui koefisien beta variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 0,282 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 ( $p$  value kurang dari 0,05), yang artinya variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,282. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan adalah terbukti kebenarannya.

### **3.7.3 Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan (Mangkunegara, 2009: 184). Berdasarkan hipotesis ketiga, dapat diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pineka Eka Karya Abadi. Hal ini dikarenakan adanya pemberian insentif oleh perusahaan kepada karyawan yang mampu menghasilkan target yang ditentukan, dalam menempatkan karyawan selalu memperhatikan kemampuan, memberikan jaminan hari tua, menyediakan tempat kerja rapi dan bersih,

memberikan pelatihan kepada setiap karyawan yang memiliki prestasi yang bagus. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riupassa Elisabeth (2018) yang menyatakan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini diketahui koefisien beta variabel motivasi kerja (X3) sebesar 0,125 dengan nilai signifikansi sebesar 0,048 (p value kurang dari 0,05), yang artinya variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,125. Dengan demikian hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan adalah terbukti kebenarannya.

## **4 PENUTUP**

### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **4.2 Keterbatasan Penelitian**

- a. Kurangnya pemahaman dari responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuisioner serta sikap kepedulian dan keseriusan dalam menjawab semua pertanyaan-pertanyaan yang ada.
- b. Variabel yang diteliti hanya variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan misalnya kompensasi, lingkungan kerja, dan komitmen kerja.
- c. Penelitian ini hanya memberikan gambaran tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Pineka Eka Karya Abadi, sehingga tidak dapat digeneralisasi pada instansi-instansi yang lain.

### **4.3 Saran**

- a. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga diharapkan untuk ke depannya perusahaan bisa lebih memperketat tata tertib agar setiap karyawan berusaha untuk selalu datang ketempat kerja tepat pada waktunya, mengutamakan presentase kehadiran, mentaati ketentuan jam kerja, mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif, memiliki keterampilan kerja pada bidang tugas, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap yang baik dan selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.
- b. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga diharapkan untuk ke depannya pimpinan perusahaan harus memiliki kemampuan dalam mengambil setiap keputusan, dapat memotivasi karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh, memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik kepada setiap karyawan, pimpinan mampu mengendalikan karyawan, dan memiliki tanggung jawab yang baik terhadap perusahaan dan dapat mengendalikan emosionalnya.
- c. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga diharapkan untuk ke depannya ada pemberian insentif kepada karyawan yang mampu menghasilkan target yang ditentukan, dalam menempatkan karyawan selalu memperhatikan kemampuan, memberikan jaminan hari tua, menyediakan tempat kerja rapi dan bersih, memberikan pelatihan kepada setiap karyawan yang memiliki prestasi yang bagus.
- d. Diharapkan bagi peneliti yang lain dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode yang berbeda dengan penelitian ini dan menambah variabel independen dalam mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya pada variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Alex S, Nitisemito, 2002, *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta:

Ghalia Indonesia.

Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Hadi Sutrisno. (2002). *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Andi Offset.

Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124.

Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, PT. Bumi Aksa.

Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.

Istijanto, (2006), *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Kartini, Kartono (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Lutfi, Rivai, A., & Widodo, D. S. (2018). Effect Of Work Discipline And Leadership Style On The Performance Of Employees Motivation As Variable Mediation In Office Ministry Of Justice And Human Rights Bangka Belitung Indonesia, 7(7), 80–91.

Mathis & Jackson, RL.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penterjemah. Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta: Penerbit PT. Salemba. Empat.

Mc. Clelland, David C. (1961). *The Achieving Society*. New York.